



L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics

Jocelyne Streiff-Fénart

► To cite this version:

Jocelyne Streiff-Fénart. L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics. Cahiers de l'URMIS, 2006, 10-11, pp.159-167. halshs-00125493

HAL Id: halshs-00125493

<https://shs.hal.science/halshs-00125493>

Submitted on 28 Jan 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires :
l'exemple d'une entreprise de transports publics

Cet article présente une étude de cas menée dans le cadre d'un programme européen sur le racisme dans les lieux de travail et les actions syndicales pour le combattre¹. Les enquêtes menées dans les cinq pays européens concernés par ce programme ont mis en évidence l'étendue et la multiplicité des manifestations du racisme (sous ses formes directes et indirectes, individuelles et institutionnelles) et de la discrimination (s'exerçant à l'embauche, dans la promotion professionnelle, les conditions de travail), mais aussi le caractère ambigu des mots d'ordre et de l'action anti-racistes des syndicats. Ces caractéristiques s'observent particulièrement en France, où la discrimination en raison de l'appartenance supposée à un groupe racial, ethnique, culturel ou religieux ne s'est imposée que tardivement comme un problème social justiciable d'une action publique (Fassin, 2002). Jusqu'à la fin des années 90, c'est autour de la notion d'« intégration » que gravitaient les politiques publiques à destination des populations immigrées ou issues de l'immigration. Cette notion, telle qu'on la voit par exemple se décliner dans les rapports successifs du Haut Conseil à l'Intégration, fonctionnait davantage comme une injonction faite aux immigrés de rapprocher leurs pratiques culturelles (notamment familiales) de la norme dominante, que comme un outil pour traiter les inégalités sociales dont ils pouvaient être les victimes (Streiff-Fénart, 2002). Le rapport du Haut Conseil de 1998, établissant la réalité des discriminations raciales en vigueur dans le logement, l'emploi, les loisirs, a amorcé un tournant vers un changement radical de conception. Au cours des années suivantes, une série de mesures politiques visant à lutter contre les discriminations vont en attester officiellement l'existence : création en 1999 de Commissions Départementales pour l'Accès à la Citoyenneté, d'un Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations et d'un numéro vert (le 114) à la disposition des victimes des discriminations ; puis en 2004 de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE).

En dépit de cette reconnaissance officielle et des prises de positions anti-racistes des grandes organisations syndicales, l'occultation des phénomènes de discrimination prolonge ses effets jusqu'à la période actuelle. Sans être totalement ignorées, les pratiques racistes et discriminatoires sont très généralement sous-estimées, et leurs conséquences non remarquées ou tenues pour marginales (De Rudder et al. 2000). Elles peuvent aussi, dans certains cas, faire l'objet de dénégations, celles-ci pouvant se manifester sous différentes formes plus ou moins directes : un refus pur et simple d'admettre la présence du racisme ; une définition du racisme tellement extrême (du type de l'apartheid) qu'on est sûr de ne jamais en trouver

¹ Racial and ethnic minorities, immigration and the role of trade unions in combating discrimination and xenophobia, in encouraging participation and in securing social inclusion and citizenship (RITU) 2003-2005. 5° PCRD (Key Action Improving the Socio-economic Knowledge Base), coord. S. Jeffereys, Working Lives Research Institute, London Metropolitan University, UK.

d'expressions dans les sociétés démocratiques ; une réticence à poser la question du racisme par peur des problèmes et des conflits que cela risque de soulever à l'intérieur de l'entreprise ; une tendance à voir dans le racisme un argument dont les minoritaires se servent pour excuser leurs faibles performances et leurs échecs (Jeffereys, 2006).

Le cas que nous présentons permet de mettre en évidence et de voir fonctionner dans le détail de la vie de travail une modalité particulièrement insidieuse de la dénégaration : celle qui consiste à disqualifier les plaintes des minoritaires² sur la discrimination en arguant de leur tendance à « exagérer, à « voir du racisme partout », à être « hypersensibles » (Essed, 1991) ou, selon la formulation la plus volontiers employée dans l'entreprise étudiée ici, « paranoïaques ».

Dès le tout début de notre enquête dans cette entreprise, notre attention a été attirée sur la propension des syndicalistes locaux à nier ou à minimiser l'existence des discriminations, dont certains salariés étrangers ou d'origine étrangère présents dans l'entreprise affirmaient cependant être victimes. Nous observions aussi que ces dénégarations s'accompagnaient de façon systématique de jugements retournant l'accusation vers les plaignants eux-mêmes, selon une variante du mécanisme bien connu consistant à « blâmer la victime ». L'opinion répandue et plus ou moins explicite chez les syndicalistes était en effet que les minoritaires, en particulier les jeunes d'origine maghrébine, se caractérisaient par une disposition psychologique qui leur serait propre et qui induirait chez eux un déficit de compréhension de la situation réelle : cette mauvaise perception pouvant être attribuée soit à une erreur de jugement (se croire à tort persécuté), soit à une manifestation intéressée de mauvaise foi (« faire la victime »). On passait aisément de l'une de ces versions à l'autre, et les deux étaient globalement évoquées par le terme de « paranoïa ».

Dans le cas étudié, cette catégorie d'attribution était érigée en véritable grille de lecture des comportements des minoritaires et de leur rapport au travail, à laquelle tous les acteurs de l'entreprise se référaient continuellement pour la conforter ou la contester. Mais au-delà du cas particulier de cette entreprise, elle représente de façon plus générale, une ressource argumentative toujours susceptible d'être activée pour retourner les accusations de discrimination raciale en accusation d'auto victimisation.

Précisons d'abord le contexte de l'entreprise : il s'agit d'un réseau interurbain de taille importante, avec une syndicalisation bien ancrée et un climat social caractérisé par les bonnes relations des représentants du personnel avec l'autorité organisatrice. Au moment de notre étude, la situation se caractérise par l'augmentation sensible des minoritaires dans l'entreprise sous l'effet d'une part de nouveaux recrutements dans le cadre de dispositifs d'emplois aidés, d'autre part, de l'entrée dans l'entreprise de quelques chauffeurs d'origine étrangère ou originaires des DOM TOM suite au regroupement de petites entreprises de dessertes interurbaines.

Il convient d'insister sur le fait qu'on ne saurait caractériser la situation de cette entreprise comme un cas particulièrement flagrant de racisme au travail. A certains égards, elle peut même apparaître, parmi celles sur lesquelles nous avons enquêté, comme une des plus ouvertes (ou plutôt des moins fermées) aux minoritaires. On peut y observer la présence déjà

² Le terme de « minoritaire » (minority workers) a été choisi dans ce programme européen pour subsumer des désignations qui, selon les traditions nationales des différents pays, empruntent plus au registre de la migration (immigrés, 2^o génération, jeunes d'origine étrangère) ou de la « race » (Blacks).

ancienne de certains d'entre eux tant dans la structure syndicale que dans la hiérarchie professionnelle, ce qui est rare dans ce secteur : l'entreprise compte parmi ses cadres une femme descendante d'immigré tunisien, et un militant syndical algérien joue un rôle actif au comité d'entreprise. En ce qui concerne l'organisation syndicale qui retiendra particulièrement notre attention, la sincérité des convictions anti-racistes des syndicalistes ne fait pas de doute, pas plus que les efforts des délégués pour défendre les droits des employés minoritaires et plaider leur cause auprès de la direction. Ce qui est en cause, c'est une stratégie syndicale consistant à refuser d'accorder un crédit public à l'hypothèse du racisme et de la discrimination dans l'explication des inégalités de traitement et leur réparation, l'idée sous-jacente étant que soulever la question du racisme en aggrave les manifestations chez les majoritaires, et favorise chez les minoritaires une focalisation exagérée sur le problème. Le souci des syndicalistes (qu'on retrouve dans les autres entreprises de transport urbain, comme dans beaucoup d'autres secteurs de travail), c'est d'éviter de faire du racisme un « problème », et donc de limiter les affichages anti-racistes et les prises de position militantes pour ne pas exaspérer les préjugés raciaux dont ils connaissent l'étendue dans leur entreprise, y compris chez leurs propres adhérents.

Ce que montre le cas de cette entreprise, c'est que cette stratégie peut s'avérer totalement contre-productive et aggraver plutôt que limiter les tensions racistes dans le milieu de travail. En l'occurrence, elle a contribué à construire la question du racisme autour d'une bataille de perspectives qui a considérablement durci les points de vue et a finalement renforcé et non pas affaibli la frontière entre majoritaires et minoritaires.

Cette bataille de perspectives, c'est celle qui oppose la tendance des syndicalistes locaux à réfuter systématiquement l'existence de discriminations raciales dans leur milieu de travail, et la tendance des minoritaires à en envisager systématiquement l'éventualité, ce contraste ouvrant une possible interprétation du racisme en terme de paranoïa.

Les extraits qui suivent ont été enregistrés lors de notre première visite dans l'entreprise.

Extrait1

Marcel : responsable syndical départemental

Didier : élu au CE, récemment recruté par le dispositif « emplois jeunes »

Marcel : *Mais c'est vrai qu'on n'a pas d'action (contre le racisme). C'est très ponctuel. On y veille, mais c'est ponctuel. Mais si on ne fait qu'y veiller, c'est aussi une façon pour nous de lutter contre l'installation d'une certaine forme de racisme dans l'entreprise, et du racisme tout court. Parce que, attention la paranoïa chez certaines personnes...*

Enquêteur : *Il n'y a pas d'action systématique ?*

Marcel : *Non*

Enquêteur : *Et vous pensez que ce se serait bien qu'il y en ait ?*

Marcel : *Sincèrement je pense. Il ne faudrait pas que ce soit quelque chose de rapproché. Mais pourquoi pas ? Au moins une fois par an ouvrir des assises ou un débat contre le racisme dans l'entreprise. Au moment des formations.*

Didier : *mais attend, on n'a vraiment pas.. Il ne faut pas que ça devienne une obsession non plus.*

Extrait 2

Ahmed, 22 ans, d'origine algérienne recruté par le plan emploi jeunes

Narcisse, 28 ans, chauffeur antillais recruté depuis 1 mois.

Ahmed : *J'ai une question : qu'est-ce que vous appelez discrimination et racisme dans l'entreprise. Comment on le repère ça ?*

Enquêteur : *ça aurait pu être notre question...*

Ahmed : *Je peux imaginer plusieurs fois que c'est du racisme, peut-être que c'est rien du tout ...allez savoir...*

/.../ Moi je me pose des questions. On est rentrés, ça fait 2 ans et demi que je suis là, on est rentrés 10 emplois jeunes, sur 10 emplois jeunes, il en reste 2 qui ont pas de CDI, c'est moi et Rachid; après vous vous posez la question, parce qu'eux ils vont trouver des bonnes raisons, après allez savoir...vous savez on se pose des tas de questions. Des fois on se bouffe les sangs à savoir pourquoi, comment, pourquoi untel on ne lui dit rien pour ça, et vous pour les mêmes faits on vous dit quelque chose...

Enquêteur : *oui, mais vous n'êtes pas sûr ?*

Narcisse : *on ne sait pas comment l'interpréter, ici on se pose des questions, c'est déformé, c'est interprété autrement de suite...*

/.../

Ahmed : *comment savoir, le racisme vous ne pouvez pas savoir, c'est en train de me bouffer dedans, pourquoi? pourquoi?*

Extrait 3

Medhi : jeune chauffeur d'origine algérienne, recruté par le plan emploi jeunes

Moi je me tais, je ne dis rien, parce que ... si je ne suis pas sûr à 100% je ne dis rien. ... ça peut être de la paranoïa, je sens que...je n'ai pas la certitude.

La juxtaposition de ces extraits permet de voir que la catégorie de paranoïa est présente aussi bien dans les discours des syndicalistes que dans ceux des minoritaires, mais dans un cas, sous la forme d'affirmation d'un fait incontestable, dans l'autre sous la forme d'un doute (« on ne sait pas comment l'interpréter », « allez savoir », « pourquoi ? »).

Si les individus potentiellement racisables apparaissent dans ces extraits comme beaucoup plus incertains de leur propre jugement sur la situation, c'est sans doute parce que l'étiquetage comme « parano » représente un risque que l'individu ainsi visé ne peut pas éviter de prendre au sérieux, un risque qui menace l'identité de la personne de façon bien plus importante que le risque qu'encourent les syndicalistes d'être accusés de manquer de vigilance sur la question

des discriminations. Cette dissymétrie est précisément une composante du rapport de domination majoritaire/minoritaire dans laquelle s'inscrivent les situations de discrimination³.

Du côté des minoritaires, le doute sur soi-même que suscite l'attribution d'une compréhension défectueuse de la réalité posée en terme de déficience ou de pathologie mentale (la « fixation », l'« obsession », la « paranoïa »), le caractère indécidable (« allez savoir ») de ce qui est la bonne interprétation ou l'impossibilité de prouver qu'elle est la bonne face à la dénégation (« eux ils vont trouver des bonnes raisons ») fait de la question de l'interprétation un problème constamment réactualisé et perpétuellement insoluble.

En contraste avec cette incertitude sur l'interprétation, on peut voir dans l'extrait n°4 comment, du côté des syndicalistes, l'attribution de paranoïa agit véritablement comme un préjugé dont la force spécifique consiste à miner les bases factuelles sur lesquelles reposent les suspicions de racisme, et à disqualifier du même coup les plaintes des minoritaires ou les accusations de complicité à la discrimination que ces derniers pourraient imputer à l'organisation syndicale.

Extrait 4

Marcel : responsable syndical départemental

Silvio : délégué du personnel

Didier, élu au CE, récemment recruté par le dispositif « emplois jeunes »

Marcel : *Et il y avait ces fameux emplois jeunes pour lesquels il n'y a pas eu de soucis, puisque quasiment aujourd'hui on a renouvelé le réservoir d'emplois jeunes. Car au bout de deux ans et demi ils ont basculé dans le métier de la conduite. Par contre on en a deux (NB : il s'agit de deux jeunes d'origine maghrébine) qui sont de la première fournée. Et eux aujourd'hui ne sont pas conducteurs, ils sont toujours emplois jeunes malgré qu'ils aient leur permis de conduire et.. mon avis diverge avec le leur : ils mettent toutes les réprimandes sur le faciès. Et là, là, on est loin de la réalité.*

Enquêteur : *vous pensez qu'ils s'en servent un peu ?*

Marcel : *Enormément. Enormément. Au début, bien sûr, on a pris tout de suite à bras le corps. Parce qu'on s'est dit attention ! c'est peut être possible. On a pris, on s'en est occupé syndicalement, on a serré de près, et on s'est vite rendu compte –notamment avec les autres emplois jeunes avec lesquels ils sont quand même liés- que ce n'était pas le cas, et que c'était bien des conneries qu'ils faisaient tout au long de la tâche qu'ils ont à accomplir. /.../ En commission de formation, où on siège, on avait bien établi un ordre tout simple pour le passage du permis. C'était l'âge, puisqu'il faut 21 ans. On a dit c'est l'âge qui fixe l'ordre. Et là catastrophe, impossible de leur faire entendre que c'était l'âge qui fixait l'ordre.*

Enquêteur : *ils auraient voulu quoi ?*

Marcel : *Eux ils auraient voulu, parce que c'était à 3 mois près des fois, mais on a respecté l'âge*

³ Le minoritaire, souligne C. Guillaumin, « se trouve en fait intégré dans le système symbolique défini par le majoritaire, quels que soient par ailleurs ses essais et ses échecs pour se constituer un système propre ».

Didier : *pour les mettre en premier il y a eu quelque critère de mérite aussi hein...*

Marcel : *sur les passage de permis ? Jamais de la vie*

Didier : *mais bien sur ! Puisque Rachid (un des deux jeunes d'origine maghrébine toujours en emploi jeunes) avait l'âge.*

Marcel : *Rachid avait l'âge ?*

Didier : *bien sûr... il avait l'âge, il avait 21 ans... Il est plus âgé que moi*

Marcel : *Tu es sûr ?*

Didier : *persuadé*

Marcel : *Alors ça m'est passé au travers.*

Silvio (un peu après dans la même conversation) : *Pour nous organisation syndicale, à partir du moment où vous faites passer quelqu'un avant un autre, nous on veut savoir pourquoi vous le faites passer lui avant un autre, quels sont les critères, c'est important. Et on nous sort tout le temps des critères de boulot, et non pas de couleur. Sur la qualité du service.*

Marcel : *et pour qu'on arrive à l'avaler, il faut de la matière !*

Ce qui est remarquable dans cet extrait, c'est comment la mise en évidence par Didier de l'aveuglement dans l'application du critère d'âge (suivie du commentaire : *tu es sûr ? alors ça m'est passé au travers*), s'insère sans problème entre la première affirmation par Marcel de la vigilance syndicale dans le contrôle de la discrimination et la réitération par Silvio de la rectitude syndicale dans la surveillance des critères de promotion.

Sorte de préjugé sur le préjugé, l'attribution de paranoïa revient à imputer aux minoritaires des attitudes négatives envers le groupe majoritaire motivées par les frustrations induites par leur situation d'échec. Comme tout préjugé, elle représente pour les syndicalistes (y compris pour ceux qui peuvent se revendiquer d'une origine étrangère, algérienne ou italienne) une ressource interprétative rétive à l'épreuve des faits, tandis que pour les minoritaires, la menace permanente que représente cet étiquetage constitue une forme particulièrement forte de pression sociale sur les comportements. L'insistance à faire prévaloir l'interprétation raciste des situations fait du minoritaire lui-même « le problème » et ne peut être soutenue sans se retourner à terme contre lui. S'accrocher à une interprétation « raciste » de la situation, c'est entrer dans le cercle vicieux de ceux « qui se butent », inexorablement voués à lasser les « bonnes volontés » des délégués syndicaux :

Extrait 5

Ahmed, 26 ans, d'origine algérienne recruté par le plan emploi jeunes

Bon, il y a des personnes dans le syndicat... on a de bonnes discussions. Plus ou moins, elle se bat pour moi. Si je vais lui dire que c'est des racistes, elle va me dire : mais non, tu délirés, non quand même, ça va quand même... Vous voulez dire quoi à la personne qui vous dit : mais non... même si j'insiste dans mon truc, il va dire : c'est toi qui te trompes. Je vais peut-être me le mettre à dos pour rien.

Derrière les accusations croisées de paranoïa et de complicité à la discrimination qui caractérisent dans cette entreprise les relations entre les syndicalistes et les jeunes recrues d'origine maghrébine, ce sont en fait deux normes de justice qui s'affrontent, ou plutôt deux façons de lier la question de la justice à celle de la condition immigrée :

- l'une, que l'on pourrait dire pragmatique, et qui se trouve étayée par les propres origines des délégués (d'origine maghrébine ou italienne) qui se sont fait une place dans l'entreprise, situe la juste reconnaissance des minoritaires dans l'accès à des métiers et des statuts qui leur étaient autrefois fermés. Dans cette optique attentive avant tout au résultat (avoir son contrat, faire son trou dans la société), il va de soi qu'il incombe au minoritaire de faire l'essentiel du travail de normalisation des relations interethniques (en fermant les yeux sur les pratiques « douteuses », en acceptant de « passer sur.. », en faisant en sorte de « ne pas envenimer les choses », de ne pas « chercher la petite bête », etc.).

- l'autre, que l'on pourrait dire morale, situe la juste reconnaissance du minoritaire, non pas dans l'horizon de son intégration ou de sa promotion sociale, mais dans la dignité qui lui est accordée *hic et nunc*, mesurée à l'aune de l'indignité faite au père. Pour les jeunes de famille maghrébine, le sentiment de l'injustice est avant tout associé à l'image de l'ouvrier immigré docile (la « brebis », la « mule », disent-ils) acceptant de bon cœur sa condition (« poire », « gentil »), dont on reconnaît les traits caractéristiques chez les vieux immigrés encore présents dans l'entreprise, qui en perpétuent la mémoire humiliante (« ces gens-là sont comme nos parents, ce sont des mules », (montrant la chaise) : « on lui dit c'est un bureau, il dit c'est un bureau », etc.). Les attitudes qui fondent de la part des syndicalistes l'attribution de « paranoïa » (chercher la petite bête) sont précisément celles qui veulent attester qu'on est sorti de la condition immigrée, et dans cette perspective, accepter de mettre de côté la suspicion de racisme (« ne pas se buter », « passer par-dessus ») fait naître en soi-même un autre soupçon : celui de se conformer ce faisant au comportement attendu de l'immigré (se comporter en « bon arabe »), et donc de se faire complice de sa propre indignité en tant que travailleur. C'est sur la base de ce dilemme (se défendre de l'accusation de paranoïa/refuser de « dire amen à tout ») que se construisent et se légitiment des identités comme celles de « rebelle », couramment attribuées à ou revendiquées par ces jeunes. Ce qui caractérise le rebelle c'est son exigence morale. C'est la volonté de faire primer sur tout autre considération (y compris ses propres intérêts matériels) la reconnaissance morale de son bon droit qui le pousse à résister fortement (à son détriment) aux pressions syndicales visant à obtenir de lui plus de « souplesse ».

La position d'un autre minoritaire de l'entreprise, un chauffeur antillais, est un peu différente : présent depuis seulement un mois, il est plus âgé, et n'a pas ce rapport malheureux à une histoire familiale marquée par le souvenir de l'humiliation faite au père. Dans son cas, la suspicion de discrimination raciale ne se traduit pas comme c'est le cas pour les « rebelles » par des protestations, des attitudes de révolte, des manifestations de mauvaise humeur, elle donne lieu à des vérifications méthodiques visant à tester la réalité de la discrimination, et l'autorisant si l'hypothèse s'avère vérifiée, à faire valoir publiquement la légitimité de ses plaintes et ses revendications.

Extrait 6

Narcisse : 40 ans, chauffeur antillais recruté depuis 1 mois

Ahmed, 26 ans, d'origine algérienne recruté par le plan emploi jeunes

Narcisse : *Ils me disent : faut faire vos preuves, mais combien de temps ? Tous les chauffeurs, même les syndicats, ils me disent...*

Ahmed : *patience !*

Narcisse : *voilà, patience. Mais ça dure combien de temps la patience ? Parce qu'ici, soit disant tout le monde est logé à la même enseigne, tout le monde fait tout. Et je me rends compte depuis un mois que je suis là /.../ on m'a coltiné toujours sur les lignes nationales, jamais sur les lignes autoroutes. Qu'on ne me dise pas que... moi aussi j'aimerais faire l'autoroute. /.../ Maintenant, je veux dire, le stade est trop tôt pour que je puisse me focaliser et dire : « j'ai été traité comme ça » ou « il n'y a pas eu de respect ». Maintenant on me dit : tu vas faire quelque chose, je vais le faire, je suis payé pour ça, c'est mon boulot. Maintenant si je vois au fil du temps que je fais toujours la même chose, je me poserai des questions. Maintenant je suis là pour apprendre, c'est mes débuts, je peux encore rien dire. Maintenant vous reviendriez me voir dans 3 ou 4 mois, je vous dirai : il y a malaise pour moi.*

/.../

Si je vois que je suis encore à la même place, excusez moi, mais je prends rendez-vous avec Mr S, le directeur, c'est lui qui m'a recruté, qui m'a fait miroiter des choses, c'est à lui de m'expliquer pourquoi j'en suis là et à me donner des raisons pour lesquelles je n'ai pas évolué. Maintenant il me dit : il s'est passé ci, et que j'ai fait une faute OK. Mais si je vois que j'ai rempli ma part du marché et que j'ai pas eu d'avertissement ni été convoqué, je dirai qu'il y a un gros souci. Si ça prend des tournure qu'il ne faut pas que ça prenne, alors y a les délégués pour ça /.../ Si eux, au lieu de me soutenir, ils soutiennent le patron, là aussi tu diras : ben voilà !

/.../

Enquêteur : *et par rapport aux collègues ? l'ambiance... ?*

Narcisse : *Pour l'instant je viens d'arriver, ils ne me connaissent pas. Ils me disent bonjour, mais ils me laissent un peu à l'écart. /.../ Mais c'est normal, j'arrive ici, la plupart, ils te disent bonjour, ils te font signe de loin, ils te connaissent pas. Quelqu'un que tu connais pas, il va pas te dire bonjour. Déjà il t'a fait un signe de main, il t'a salué, donc ça va, tu vas pas non plus chercher des histoires pour rien.*

Pour Narcisse la question se pose fondamentalement dans les mêmes termes que pour les jeunes maghrébins de l'entreprise (extraits 2 et 3), et plus généralement pour tous les individus potentiellement « racisables » : comment des jugements sur le racisme peuvent-ils être portés dans une situation où celui-ci ne se présente pas comme une expression de franche hostilité, mais sous la forme du racisme « subtil » (Pettigrew & Meertens, 1995) ? Comment étayer la suspicion, voire la conviction intime que l'on a affaire à un acte discriminatoire ?

Si l'expérience du racisme quotidien comme processus cumulatif (Essed, 1991), permet aux racisés de « détecter » le racisme (*on sait*), de reconnaître ses expressions, plus ou moins franches ou voilées, telles qu'on les a vécues dans des situations antérieures, cette certitude, précisément parce qu'elle est le fruit de l'expérience personnelle, donc subjective, ne peut pas, en tant que telle, être publiquement attestée. C'est ce qui explique d'ailleurs les déconvenues des minoritaires qui tentent de recourir aux experts institutionnels (SOS racisme, le 114), pour faire établir la « réalité » du racisme dont ils pensent être victime. Comme en a fait l'expérience ce jeune chauffeur de l'entreprise, les indices qui permettent au racisé de « reconnaître » le racisme ne sont pas convertibles en indicateurs capables de « faire la preuve », selon les normes d'une enquête menée selon des procédures neutres et objectives.

Extrait 7

Karim, 22 ans, chauffeur d'origine marocaine

Je lui ai dit : je vous donne le nom (de la personne présumée coupable de racisme), le lieu de la formation, et vous faites votre petite enquête, moi seul je ne peux pas dire... la dame (de SOS racisme) avait du mal à me comprendre, elle m'a dit c'est un peu vague tout ça » /.../ Ça suffit pas de dire : ouais il a dit ça, pour avoir des preuves solides, véridiques, qu'on soit écouté.

Pour être écouté, il faut être en mesure de produire une parole crédible. C'est ce à quoi travaille Narcisse (cf l'extrait 6), en rassemblant tous les éléments d'un dossier lui permettant, non pas tellement de se forger une certitude (qu'il a probablement déjà), mais de la dire publiquement (*je peux encore rien dire*), d'accumuler suffisamment d'indices sur la factualité et le degré de malignité des actes présumés discriminatoires (*tu vas pas non plus chercher des histoires pour rien*) pour se protéger contre la menace de l'étiquetage de « paranoïa ».

On retrouve dans ses propos « l'heuristique de l'interprétation et de l'évaluation » qui structure les *verbal accounts* du racisme chez les femmes noires interviewées par Essed, et dont elle montre qu'ils ne sont pas des histoires *ad hoc*, mais qu'ils s'appuient sur des stratégies interprétatives, des modes d'argumentation et des procédures de *testing* rationnellement agencées pour parvenir à comprendre, à déceler et à évaluer les manifestations du racisme. On relèvera notamment l'usage systématique de la comparaison et la prise en compte des éléments contre factuels permettant :

- de situer sa propre position dans l'entreprise (temps de stage, lignes assignées) sur la base des ressemblances avec celles d'autres minoritaires et des écarts avec celles que connaissent les majoritaires.

- de distinguer entre les comportements acceptables et inacceptables : par exemple en fixant une limite temporelle au-delà de laquelle la période de test « normale » pour un employé nouvellement recruté dans une entreprise se convertit en attribution systématique du « sale boulot » aux minoritaires, ou en faisant la part entre ce qui relève de la réserve « normale » envers un nouveau et de la distance hostile envers un racisé.

- de discerner s'il existe des raisons acceptables à des comportements inacceptables, par exemple le favoritisme consistant à privilégier ses proches et ses amis, comme comportement « normal », répandu partout, et la mise à l'écart des minoritaires par discrimination raciale (ce qu'il appelle « un souci » ou « un malaise »).

Dans quelle mesure la tentative de Narcisse d'évaluer rationnellement et de prouver la discrimination sera t-elle couronnée de succès ? Ses jugements sur le racisme et l'argumentation qui les soutient auront-ils de meilleures chances d'être crédibles et entendus que les plaintes des jeunes « rebelles » ?

On peut en douter, d'abord parce que, comme on l'a vu, l'attribution de paranoïa agit comme un préjugé, imperméable aux informations qui conduiraient à le modifier, qui seraient contradictoires ou non consistantes avec la définition a-raciste de la situation.

Mais aussi parce que dans les situations d'incertitude de la vie courante (contrairement aux procédures expérimentales de *testing*), l'existence du racisme ne se présente jamais comme

une pure hypothèse à tester, mais comme une interprétation de la situation, à laquelle d'autres interprétations sont opposables.

Dans la bataille de perspectives où les syndicalistes d'un côté et ceux qui se disent (ou soupçonnent d'être) victimes de la discrimination de l'autre, tentent de faire prévaloir leur interprétation (racisme ou paranoïa) comme la bonne, les partenaires n'ont pas les mêmes chances de faire triompher leur vision des choses. Ce que l'étude de cas de cette entreprise met particulièrement en évidence, c'est comment les minoritaires sont aisément discréditables en tant que producteurs de *verbal accounts* sur le racisme, et comment cette possibilité, toujours ouverte de discréditer leur jugement comme « biaisé » ou « partial » les enferme dans un cercle vicieux où le simple fait de leur part de sélectionner l'hypothèse « raciste » dans l'interprétation d'un événement ou d'une situation, loin de contrebalancer la préférence accordée à l'interprétation a-raciste, peut leur être retournée comme une suspicion d'auto victimisation accréditant le préjugé selon lequel ils ne sont pas fiables comme source d'information sur les relations sociales.

On est alors conduit à se demander si pour lutter efficacement contre les discriminations dans les milieux de travail, la bonne stratégie syndicale consiste à en attester davantage la réalité, notamment par une meilleure prise en compte de « la parole des victimes », ou si elle n'est pas plutôt de tout simplement renoncer à poser le racisme comme une réalité à questionner, à évaluer, à mesurer ou à prouver, pour le prendre *a priori* comme une donnée de base des rapports de travail systématiquement intégrée à une action syndicale volontariste. C'est précisément la stratégie suivie par les syndicalistes d'une autre entreprise que nous avons étudiée dans le programme RITU, que Ph. Poutignat présente dans ce même numéro.

Références

De Rudder, V., Poiret, C., Vourc'h, F. : *L'inégalité raciste. L'université républicaine à l'épreuve*. Paris, PUF, 2000.

Essed, Ph. : *Understanding everyday racism*, Sage Publication, 1991.

Fassin, D. : L'invention française de la discrimination, *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4, août 2002, pp. 403-423.

Guillaumin, C. : *L'idéologie raciste*, Paris, Gallimard, Folio/essai, 2002.

Jeffereys, S. : *RITU Project Concluding Scientific Report. An analytical comparison of three waves of five-country studies of the role of trade unions in mediating racism in the workplace*, April 2006.

Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, pp. 57-75.

Streiff-Fénart, J. : Un dilemme français : modèle républicain et discriminations ethniques », *Faire Savoirs*, n°1, 2002 , pp. 69-76.